

第7回 育児休業給付と育児関連制度の解説

制度の目的と全体像(育児と仕事の両立支援)

日本の育児休業制度は、出産・育児による退職を防ぎ、仕事と子育ての両立を支援することを目的としています。育児休業(いわゆる「育休」)とは、原則として**1歳未満の子を養育するために一定期間仕事を休む制度**で、法律(育児・介護休業法)に基づき労働者に与えられた権利です。育児休業中は原則無給ですが、雇用保険から所得補償として育児休業給付金が支給され、社会保険料も免除されます。この給付金制度によって、収入面の不安を軽減し、出産後も職場復帰しやすくする狙いがあります。また近年は男性の育児参加も促進されており、制度改正により父親も育児休業を取得しやすくなっています。

上図は育児休業制度の全体像です。母親は出産前後に産前産後休業(産休)を取得した後、最長で子が1歳(条件により最長2歳)まで育児休業を取得できます。一方、父親も子の出生直後から育児休業取得が可能で、特に出生後8週間以内には「産後パパ育休」(後述)を最大4週間取得でき、その後改めて通常の育児休業を取ることもできます。育児休業中の所得補償として、雇用保険から育児休業給付金(および産後パパ育休に対する給付金)が支給され、休業中の社会保険料も免除されるため、経済的にも安心して休業できる仕組みになっています。制度全体の目的は、**出産直後の母体の負担軽減と、男性の積極的な育児参加、そして子育て世代の継続的なキャリア形成支援**にあります。

育児休業給付金と主な育児関連制度の概要・要件

育児休業給付金(雇用保険の育休手当)

育児休業給付金は、育児休業中の収入を補うために雇用保険から支給される手当です。雇用保険の被保険者である労働者が法律に基づく育児休業を取得し、一定の要件を満たす場合に支給されます。主な支給要件は以下のとおりです：

- **雇用保険の被保険者**であること(在職中で育児休業を取得していること)。
- **1歳未満の子を養育**していること(育児休業の対象者であること)。
- 育休開始前の2年間に、雇用保険の被保険者として**11日以上働いた月が通算12ヶ月以上**あること(※2022年4月以降、有期契約でない社員については勤続期間要件は撤廃されています)。
- 育児休業期間中、**会社から賃金が休業前賃金の80%以上支払われていないこと**(賃金の一部が支給されている場合は後述のとおり給付金が減額・不支給となる場合があります)。
- 育児休業期間中の就業日数が**月10日以下**(または就業時間が80時間以下)であること(休業として認められる範囲内の就業にとどまること)。

育児休業給付金は、原則として**子が1歳になる前日までの育児休業期間**が支給対象です。ただし後述の特例に該当すれば最長で子が2歳になるまで延長可能です。支給額は「休業開始時賃金日額」の一定割合で算定されます(詳細は後述の「給付金の支給額と期間」で解説)。育児休業給付金は所得税が非課税であり、さらに育児休業中は健康保険・厚生年金保険料が免除され、雇用保険料の負担もありません。この

ため手取りベースでは給付率以上の実質補償となり、たとえば給付率 67%の場合でも手取り収入の約 8 割相当が保障される仕組みです。育児休業給付金の財源は雇用保険料で、男女とも取得可能な公的制度です。

※「育児休業」と似た言葉に「育児休暇」がありますが、一般的に**「育児休業」は前述の法律に基づく長期休業制度を指します。一方で「育児目的休暇」**（後述）は法律上の義務ではなく、企業が自主的に設ける短期の休暇制度を指すものです。混同に注意してください。

パパ・ママ育休プラス制度

パパ・ママ育休プラス制度とは、夫婦ともに育児休業を取得することで、特別な事情（後述の延長事由）がなくても育児休業期間を子が 1 歳 2 ヶ月に達する日まで延長できる制度です。通常、育児休業の取得期間は原則子が 1 歳になるまでですが、「パパ・ママ育休プラス」を利用することで最大 2 ヶ月間の延長（合計で子が 1 歳 2 ヶ月になるまで）が可能になります。

利用条件として、両親とも育児休業を取得する必要があります。その上で、例えば以下のような取得パターンが考えられます：

- 交替で切れ目なく取得する場合（パターン 1）：最初に母親が子が 1 歳になる直前まで育休を取り、その後父親が引き継いで 1 歳 2 ヶ月まで育休を取得するケース。両親でリレー方式に休業し、合計で子が 1 歳 2 ヶ月まで休めます。
- 同時期に一部重複して取得する場合（パターン 2）：母親と父親が一部期間重なって育休を取りつつ、トータルで 1 歳 2 ヶ月まで育児休業期間を確保するケース。同時取得も可能で、その分育児参加期間を長くできます。
- 期間を空けて交互に取得する場合（パターン 3）：出産後しばらく両親とも就業し、祖父母等が育児を助けた後、時期をずらして父母が育休を取得するケース（例えば母→職場復帰→父育休→父復帰→再度母育休）。連続していなくても夫婦双方が育休を取得すれば延長が可能です。

要するに、いずれかの親が子の 1 歳時点で育児休業中であり（子の 1 歳時までには両親とも育休取得実績があること）、かつもう一方の親の育休開始日が配偶者の育休開始日以降であれば、「パパ・ママ育休プラス」として育休期間を最長で 1 歳 2 ヶ月まで延長できます（※夫婦それぞれの育休取得可能期間の上限は 1 年までであり、2 ヶ月延長されるのは夫婦合計の育休期間です）。この制度は 2009 年に導入され、2025 年現在も存続しています。※2022 年の法改正で後述の「パパ休暇」制度が変更されましたが、「パパ・ママ育休プラス」自体は廃止されていません。よく混同されますがご注意ください。

給付金についても、パパ・ママ育休プラスを利用して育休期間が延長される場合、その延長期間（子が 1 歳を超えてから最大 2 ヶ月間）も雇用保険から育児休業給付金が支給対象となります。夫婦いずれか一方の育休が 1 歳超まで延びる際には、忘れずに給付金の延長申請手続きを行う必要があります（詳細は後述）。

産後パパ育休制度

「産後パパ育休制度」とは、従来の制度で父親の育児休業取得機会を拡大するために設けられていた特例措置です。子の出生後 8 週間以内に父親が育児休業を取得した場合、特別な事情がなくてももう一度育児

休業を取得できるというものです。通常、育児休業の取得は原則 1 回までですが、「パパ休暇」を利用すれば父親は 2 回に分けて育児休業を取得できました。例えば出産直後に短期の育休を取り、職場復帰した後、再度子が 1 歳になるまでの間に育休を取ることが可能でした。

「産後パパ育休制度」の利用条件は以下の 2 点でした：

- 子の出生後 8 週間以内に父親が育児休業を開始し、その育休期間が 8 週間以内に終了していること。
- 上記の育休取得後、再度育児休業を開始する時点で、特別な延長事由がなくても申し出可能（※法律上は自動的に認められる特例でした）。

「パパ休暇」制度は 2022 年 10 月の法改正で廃止され、新たに創設されたのが**「産後パパ育休」（正式名称：出生時育児休業）制度です。現行の産後パパ育休制度では、父親は子の出生後 8 週間以内に最大 4 週間（28 日間）の休業を取得でき、2 回まで分割取得することが可能となりました。産後パパ育休は母親の産後休業期間中にも取得可能であり、夫婦が同時に休業して新生児ケアにあたることもできます。また、労使協定による合意があれば、産後パパ育休中に最長 10 日間まで働くことも可能という柔軟な運用が特徴です。産後パパ育休を取得した場合は、雇用保険から「出生時育児休業給付金」**が支給されます（給付内容は後述）。なお、産後パパ育休とは別に父親が通常の育児休業（本来の育休）を 2 回まで分割して取得することも法律上認められており、父親は最大で「産後パパ育休（最大 2 回）」+「通常の育児休業（最大 2 回）」=合計 4 回に分けて休業取得できる制度設計になっています。これにより、以前の「パパ休暇」特例がなくても、柔軟に育児休業を取得できるよう改善されています。

育児休業給付金の支給期間延長要件

育児休業給付金は原則として子が 1 歳になるまで支給されますが、一定の**延長事由**に該当する場合、支給対象期間を子が 1 歳 6 ヶ月に達する日まで延長でき、さらに必要に応じて 2 歳に達する日まで再延長することも可能です。延長の主な理由（事由）は大きく分けて次の 2 種類です：

1. **保育所等に入れない場合** - 子が 1 歳（または 1 歳 6 ヶ月）になるまでに希望する保育園等に入所できなかった場合。多くのケースで該当するのがこの理由で、いわゆる「保活」に漏れた場合に育休・給付金を延長できます。
2. **予定していた養育者が養育困難となった場合** - 育児休業終了後に子育てを担当する予定だった配偶者や家族が何らかの事情で子を養育できなくなった場合です。具体例として、配偶者の死亡・負傷・重病による養育困難、離婚等で配偶者と別居することになった場合、または配偶者が**妊娠出産（出産予定日まで 6 週間以内、もしくは産後 8 週間以内）**で上の子の養育が難しい場合などが挙げられます。こうした事情が発生した場合も特例的に育休と給付金の延長が認められます。

上記のような正当な理由があれば、**1 歳 6 ヶ月までの延長**（さらに該当すれば**2 歳まで再延長**）が可能ですが、特に「保育園に入れない」場合は多くの方が利用する理由ですが、**延長するためには必ず事前に役所への保育所申込みを行っていることが前提**になります。自治体から発行される**「保育所不承諾通知書」（いわゆる落選通知）が延長理由を証明する書類となります。2025 年 4 月からは**延長手続きが厳格化**されており、**給付金延長申請時に保育所申込書の写しと不承諾通知書**の提出が必須化**されました。これは「延長のためだけに形式的に保育所に申し込む」という不適切な利用を防ぐ目的があり、**速やかな職場復帰**

の意思を持って保育所申込みをしていることをハローワークが確認する運用となっています。延長を希望する場合は、会社への育休延長の申し出期限(子が1歳になる日の2週間前まで等)にも注意し、必要書類を揃えて申請手続きを行いましょう。

※育児休業給付金の延長は夫婦それぞれ1回ずつ認められます。例えば夫婦が交替で育休を取得する場合、1歳～1歳6ヶ月の期間と1歳6ヶ月～2歳の期間において、それぞれ夫婦どちらか一方が1回ずつ給付対象になります。延長を希望する場合は会社を通じてハローワークに延長申請を行い、延長後も継続して給付金を受け取る手続きが必要です。

育児目的休暇(育児参加のための短期休暇制度)

育児目的休暇とは、未就学児を持つ労働者が育児のために利用できる短期の休暇制度です。法律上は育児・介護休業法第24条に基づき、事業主に対して「できる限り制度を設けるよう努めること」を求める位置づけの制度(努力義務)です。企業が就業規則などで独自に定める制度で、例えば配偶者の出産に付き添うための休暇、子どもの行事に参加するための休暇など、育児に関する目的で取得できる有給・無給の特別休暇が該当します。育児目的休暇は法律上の義務ではないため、各企業の裁量で制度の有無や内容が異なりますが、近年は男性の育児参加を促進する観点から導入する企業が増えています。

ポイントとして、育児目的休暇は育児休業(育休)とは別物です。育児休業が長期間の休職制度であるのに対し、育児目的休暇は短期間(数日間程度)の休暇であり、法律上はあくまで企業の任意制度です。そのため取得方法や日数も企業ごとに様々ですが、厚生労働省は「小学校就学前の子を養育する労働者が育児目的で利用できる休暇制度」を整備するよう求めています(努力義務)。具体例として、年次有給休暇の計画的付与制度において育児目的で取得できるようにする、失効した有給休暇を積み立てて子の看護や育児目的に使わせる、といった形が考えられます。

育児目的休暇そのものに対する直接の給付金(雇用保険からの手当)はありません。しかし、政府は企業が男性の育児参加を促進する取組みを支援するため、**両立支援等助成金(出生時両立支援コース)**という助成制度を設けています。これは男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場環境整備を行った企業に対して支給される奨励金で、企業側のインセンティブとなっています。労働者の立場では直接関与しない制度ではありますが、自社に育児目的休暇制度がある場合は是非活用し、子育てに関わる時間を積極的に確保するとよいでしょう。

給付金の支給額・支給期間と計算例

支給額と支給期間の基本

育児休業給付金の支給額は、休業前の賃金(日額)の一定割合で算出されます。具体的には、育児休業開始から180日目まで(約6ヶ月間)は賃金日額の67%が支給され、181日目以降は賃金日額の50%に減額されます。支給は原則30日を1支給単位期間(1ヶ月相当)として計算されます。例えば、育休開始前の月給が30万円の場合、1ヶ月あたりの給付金額は約20万1,000円(30万円×67%)、6ヶ月経過後は**約15万円(30万円×50%)**となります。実際の支給は2ヶ月ごとにまとめて支払われるのが一般的です(初回は育休開始から2ヶ月経過後、それ以降2ヶ月ごとに支給)。

給付金には上限額と下限額が定められており、休業開始時賃金日額について上限 16,110 円、下限 3,014 円(令和 7 年 7 月 31 日まで)となっています。これに基づく月額の上限支給額は、67%給付の場合約 323,811 円、50%給付の場合約 241,650 円です。高所得者の場合はこの上限額が適用され、それ以上は支給されませんので注意してください。逆に下限額は、休業前の賃金が非常に低い場合でも一定額は保障されるというのですが、実際にはほとんどの方が下限を上回ります。

非課税で手取りベースのメリット: 前述のとおり、育児休業給付金は所得税がかからない非課税所得です。また育休中は健康保険・厚生年金保険料が本人負担・会社負担とも免除され(雇用保険料も休業中給与が出なければかかりません)、社会保険上も不利益なく扱われます。免除期間中も健康保険の給付(傷病手当金など)は通常通り受けられ、将来の年金額計算にも**免除期間分がきちんと反映**されます。そのため、給付金の 67%という割合以上に**実質的な手取り保障は高く**、一般に「休業前手取りの約 80%程度」と言われます。この経済的支援のおかげで、育休中でも生活水準を大きく落とすことなく育児に専念できるのです。

部分勤務・賃金支給がある場合の調整: 育児休業中に会社から給料や手当が一部支給される場合、育児休業給付金は**減額調整**されます。具体的には、育休中に支払われた賃金額が「休業前賃金の 13%以下」であれば満額(67%または 50%)給付されますが、「13%超~80%未満」の場合は**給付金+賃金の合計が休業前賃金の 80%になるように給付金が減額**されます。もし賃金支給が「休業前賃金の 80%以上」に達すると、その支給単位期間について給付金は**不支給(0)**となります。例えば、休業中に会社から**通常の 20%の在宅勤務手当が出た場合**、給付金は**本来の計算額より減額**され、**賃金+給付金で合計 80%となるよう調整**されます。一方、休業中に**全く給与が出ない(0%)かごくわずか(13%以下)**の場合は**満額支給**です。多くの企業では育休中は無給とするため、このケースでは給付金の満額を受け取れます。いずれにせよ、**育休中に一定以上の収入を得ると給付金は減る**という点は押さえておきましょう。なお、副業等で雇用契約に基づき就業した場合も「就業日」とみなされるため注意が必要です(自営業的な副収入は直接には雇用保険給付に影響しませんが、育児に専念する趣旨を踏まえて各自ご判断ください)。

支給期間の延長: 育児休業給付金の支給対象期間は原則として初回育休開始から子が 1 歳に達する日までですが、前述した延長事由に該当する場合は**1 歳 6 ヶ月、最大 2 歳まで延長可能**です。延長後の給付率(67%→50%)や上限額は通常の場合と同様ですが、延長期間分についても 2 ヶ月ごとに継続申請が必要です。例えば「保育所に入れない」理由で延長する場合、子が 1 歳になる前に延長申請を行えば 1 歳 6 ヶ月まで給付金を受給でき、さらに入所できなければ 1 歳 6 ヶ月時点で再延長申請することで 2 歳まで支給が続きます。**延長申請の期限は子が 1 歳(または 1 歳 6 ヶ月)に達する日の 2 週間前**ですので、延長が判明したら早めに会社経由で手続きを進めましょう。なお、「パパ・ママ育休プラス」を利用して子が 1 歳 2 ヶ月まで育休を取る場合、その****超過分(1 歳~1 歳 2 ヶ月)****は特別延長事由なしで給付金対象となりますが、このケースでも所定の申請手続きは必要です。

計算例

- **ケース 1:** 休業開始時の月給が 30 万円、育休開始から 6 ヶ月間フルで休業した場合。→ 給付金は月約 20.1 万円(=30 万×67%)が 6 ヶ月間支給。その後休業を継続する場合、7 ヶ月目以降は月約 15 万円(=30 万×50%)に減額されます。社会保険料免除の効果もあるため、手取りベースでは当初約 24 万円の収入に相当する支援となります(独身者の手取り月収がだいたい 80%程度になるイメージ)。
- **ケース 2:** 月給 20 万円で育休取得。会社から育休中に特別手当(月 2 万円=休業前賃金の 10%

相当)が支給された場合。→2万円は賃金日額の13%以下に収まるため、育児休業給付金は満額の支給(月約13.4万円=20万×67%)となり、結果として手当2万+給付金13.4万=15.4万円が支給されます。手当込みでも全体の77%程度なので調整対象外です。もし手当が月5万円(25%相当)だった場合は、給付金は逆算で月11万円程度となり(賃金5万+給付金11万=16万=80%)、支給合計は休業前の80%相当で頭打ちになります。

- **ケース3:** 休業開始時賃金日額が18,000円と高額な場合(概算月収45万円程度)。→上限日額16,110円が適用され、67%給付の場合の月額上限は約32.38万円です。したがって賃金月45万円の方でも月約32.3万円までしか支給されません。50%給付期間の上限は約24.17万円です。高所得層では手取りベースで見ると休業前よりかなり減る可能性がありますので、必要に応じて企業の給与補填制度などがあるか確認しましょう。

申請手続きの流れと必要書類

育児休業取得の手続き概要

育児休業と給付金の申請は、基本的に**勤務先を通じて行う**のが一般的です。まず育児休業そのものの取得については、法律上、**原則休業開始の1ヶ月前までに労働者が会社へ申し出る**必要があります(会社は原則拒否できません)。会社には育休取得の申し出書(書面)を提出し、会社から育児休業の承認通知等を受けます。次に給付金の申請手続きに移りますが、これは**事業主(会社)経由でハローワークに申請**する形になります。中小企業などでは本人が直接ハローワークに申請する場合がありますが、通常は会社の人事労務担当者や社会保険労務士が代行しています。

申請のタイミング: 育児休業給付金の初回申請は、育児休業開始後すぐには行えません。これは給付金が**「育休開始後〇ヶ月間」の実績に基づき支給される後払いのためです。初回は育休開始から2ヶ月経過後の最初の支給対象期間が終わった時点で申請可能となります。例えば4月1日から育休に入った場合、5月末で2ヶ月経過となり、その時点で4月・5月分の給付金を申請できます。その後は2ヶ月ごと** (原則奇数月ごと等)に**継続申請**を繰り返し、育休終了時まで給付を受け続ける流れです。育休が途中で終了する場合は、その終了日を含む期間分まで日割りで支給されます。

支給までの流れ: 申請から支給決定まではおおむね1~2ヶ月程度です。ハローワークが申請内容を審査し、支給決定通知書が会社経由または本人宛に送られてきます。支給金額は申請書に記載された本人名義の預金口座へ振り込まれます(近年はマイナンバー連携により「公金受取口座」に指定も可能)。各回の申請期限(遡及請求できる期限)は、支給対象期間の属する月の末日から起算して4ヶ月以内などと定められています。通常、継続して申請していれば問題ありませんが、**申請し忘れて長期間経つと時効で受け取れなくなる**恐れがあります。会社とも連携し、指定のサイクルで確実に申請することが大切です。

必要書類一覧

育児休業給付金の申請には、**初回申請時**と**継続申請時**で提出書類が若干異なります。ここでは主に初回申請時に必要な書類を示します(継続申請では一部書類が簡略化されます)。

- **雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書(様式第2号)**
休業開始前6ヶ月間の賃金額を証明する書類です。事業主(会社)が作成し、労働者の氏名や月ごとの賃金支払状況(出勤日数・支給額)を記載します。賃金データの裏付けとして後述の賃金台

帳・出勤簿の提出も必要です。同一の子についてすでに育児休業給付金を受給している場合(例:産後パパ育休後に本育休を取得する際など)は、この賃金証明書の提出は不要です。

- **育児休業給付受給資格確認票(初回)育児休業給付金支給申請書**

通称「初回申請書」です。育児休業給付金の受給資格を確認し、同時に初回の支給申請を行うための様式で、本人および事業主の署名押印欄があります。マイナンバーの記載欄があり、本人確認書類等と合わせて提出します。なお、事業主経由で申請する場合は労働者本人の署名は省略でき(同意書の保管が必要)、その際は申請者氏名欄に「申請について同意済み」と記載します。

- **(添付書類)出生証明書類**

子の出生年月日を確認する書類として、母子健康手帳の出生届出済証明ページや**子を含む住民票(続柄記載あり)**の写しなどを提出します。これにより、申請者が育児休業を取得する対象となる子どもであることを証明します。なお、女性社員が産後休業(産後8週間)に引き続き育児休業に入る場合、この出生証明書類は不要とされています(産前産後休業の届け出で確認済みのため)。

- **(添付書類)育児休業取得確認書類**

実際に育児休業を取得している期間を証明する書類です。一般的には**育児休業申出書**(会社への届出書)や**育児休業開始・終了の通知書**などを提出します。会社から育児休業の承認を受けた書類があればそれを添付します(※母親が産後休業後そのまま育休に入る場合など、明確な期間が証明できる場合は省略可)。男性の場合や分割取得時などは必ず提出します。

- **(添付書類)賃金台帳および出勤簿の写し**

賃金証明書に記載した内容を裏付けるため、**休業開始前の6ヶ月間**の給与明細や賃金台帳、および出勤簿(タイムカード)の写しを提出します。また、初回支給申請を同時に行う場合は、**休業開始後の支給対象期間中の出勤簿・賃金台帳**も確認のため提出が必要です。休業期間中は基本的に出勤簿上は出勤日がないはずですが、もし一部就業して賃金支払いがある場合はその記録が分かる資料を添付します。なお、会社で育児休業者について出勤簿等を作成しない場合は、「育児休業期間に係る証明書」という様式で休業実績を証明することも可能です。

- **(添付書類)振込先口座の通帳コピー**

給付金を受け取る金融機関口座を確認するため、**本人名義の預金通帳やキャッシュカード**の写しを提出します。ゆうちょ銀行の場合は所定の欄の記入が必要です。2022年以降、マイナポータルで公金受取口座を登録した場合でも、念のため通帳写しを求められることがあります。ネット銀行の場合はログイン画面等のプリントでも可です。

- **(対象者のみ)雇用契約書の写し**

有期雇用(契約社員・パートタイム等)で育児休業を取得する場合、**雇用契約の期間に定めがある場合のみ**提出します。これは育休終了時に雇用契約が残っていること(延長予定日まで契約が継続すること)が必要条件の確認のためです。契約書または労働者名簿等で、少なくとも子が1歳6ヶ月になる日まで契約が満了とならないことを証明します(契約更新の予定がある場合はその旨確認)。2022年改正で「過去1年以上継続雇用」の要件は撤廃されましたが、**契約期間満了予定かどうか**は依然チェックされます。

以上が初回申請時の主な提出物です。2回目以降の継続申請では、「育児休業給付金支給申請書」(継続

用)とその期間の出勤簿・賃金台帳の写し等を提出します。延長申請時には先述の**保育所不承諾通知書**等の確認書類も追加が必要です。申請書類に不備や不足があるとハローワークから補正の連絡がありますので、会社担当者とも協力して漏れなく準備しましょう。

書類準備から支給までの流れ(まとめ):

1. **会社への育休申出** - 育児休業開始予定日の1ヶ月前までに会社へ申し出。会社から「育児休業申出書」提出(会社所定様式)と「育児休業通知書」受領。
2. **申請書類の作成** - 会社が賃金証明書や申請書を作成。本人も出生証明書類や通帳コピーを用意。必要に応じ契約書写し等準備。
3. **ハローワークへ提出(初回)** - 休業開始後2ヶ月経過後、会社が初回支給申請をハローワークに提出(郵送可)。申請期限内に必ず提出(遅れた場合も4ヶ月以内なら遡及可)。
4. **支給決定・振込** - ハローワークで審査の後、「支給決定通知書」が交付され、指定口座へ初回2ヶ月分の給付金が振り込まれる。
5. **継続申請** - 以後2ヶ月ごとに、会社が継続支給申請書と出勤簿等を添付してハローワークへ提出。各回同様に審査・振込。
6. **延長申請(該当者)** - 子が1歳になる前に、会社経由で延長の手続きを実施。不承諾通知書等の書類を添付しハローワークへ申請。延長後も2ヶ月ごと継続申請。
7. **職場復帰** - 育児休業終了。最後の支給対象期間分の給付金を申請し受給したら終了。会社では社会保険料免除の終了届出や復職後の時短勤務等の対応へ。復帰後も育児短時間勤務や子の看護休暇など、両立支援制度を活用して働き続けます。

制度利用時の注意点・よくある誤解

最後に、育児休業制度と給付金を利用する際に**注意すべきポイント**や**労働者によくある誤解**について整理します。

- 「**育児休暇**」と「**育児休業**」は違う? … 法律上、**「育児休業」**が正式な用語で、原則子が1歳になるまで取得できる長期の休業制度です。一方、世間で言う「育児休暇」は明確な定義がなく、企業が任意で与える短期の休暇(育児目的休暇など)を指すことがあります。混同しがちですが、**育児休業=育休**(公的制度による長期休職)、**育児目的休暇=会社独自の短期休暇**と認識しましょう。
- **男性は育休を取れない**と思っていないか? … 男性も当然に**育児休業取得が可能**です。近年は法律改正で取得しやすくなり、**勤続年数に関係なく**(以前は「入社1年未満は対象外」の規定がありました)が2022年に撤廃)育休取得できます。実際、2023年度の男性育休取得率は30.1%と大幅に上昇しています。男女問わず使える制度ですから、パパも遠慮せず計画しましょう。
- **育休中に働くことは一切NG?** … 月10日以下の**就業**であれば育休継続可能です。在宅でスポット的に勤務したり、**産後パパ育休中は合意の上で10日間働く**こともできます。ただし就業日数や収入が一定を超えると給付金が減額・停止される点に注意(賃金が元の80%以上出ると給付金は出ません)。育児優先とはいえ、**柔軟な働き方**も可能ですので会社とよく相談してください。

- **育児休業給付金は会社から出るの？ … いいえ、雇用保険から支給されます。**一種の保険給付であり、企業が負担するわけではありません。ただし、企業によっては育休中に独自の手当や賞与を支給する場合があります。その場合は前述のとおり給付金が調整されます。**社会保険料免除**(健康保険・厚生年金)は会社もメリットがあり、本人負担もゼロになります。復職後も保険料負担は再開しますが、免除期間分も年金計算に含まれるので損はありません。
- **「パパ・ママ育休プラス」と「パパ休暇」の混同 …** 2022年改正で**「パパ休暇」制度(パパ2回目育休特例)は廃止されましたが、「パパ・ママ育休プラス」制度は存続**しています。パパ休暇は今の「産後パパ育休」に置き換わったものです。一方でパパ・ママ育休プラスは夫婦で育休を取れば1歳2ヶ月まで延長できる制度として引き続き利用できます。制度の名称が似ているため混乱しやすいですが、それぞれ別の制度です。最新情報に基づき正しく理解しましょう。
- **育休の延長手続きを忘れずに！ …** 育児休業を1歳超まで延ばすには会社への申し出とハローワークへの給付金延長申請が必要です。**子が1歳になる2週間前まで**が申請期限です。特に保育園の不承諾通知(保留通知)は届き次第すぐ会社に提出し、延長手続きを進めましょう。**延長の申し出を怠ると、その先の育休取得や給付金受給ができなくなる**ので要注意です。
- **復職後のサポート制度も活用を …** 育休から復帰した後も、法律では子が3歳になるまで**短時間勤務制度**の利用権利が保障されています。また小学校入学前まで年5日(2子以上で年10日)の子の**看護休暇**が取得できます。復職直後は時短勤務や在宅勤務等を併用しつつ、徐々にフルタイムに戻すなど柔軟に働けます。会社内の制度や両立支援措置を積極的に確認・活用しましょう。それにより離職を防ぎキャリアを継続することができます。
- **次の子を妊娠・出産した場合の取扱い …** 育休中に第二子の妊娠・出産が判明した場合、その時点で**新たな産前産後休業や育児休業を取得可能**です。ただし同時に2つの育休を並行して取ることはできません。一般的には、上の子の育児休業は**次の出産予定日の前日まで**または**出産日の前日まで**で一旦終了となり、翌日から産前休業→出産→産後休業に移行します。その後改めて下の子の育休を取得する流れです。上の子の育休途中で終了となった場合、その後上の子の育休を再開することはできません(下の子の育休が優先)が、場合によって配偶者が上の子の育休を交代で取れるケースもあります。年子など短期間で連続して子どもが生まれるケースではやや複雑になりますので、人事担当者や社労士に早めに相談するとよいでしょう。

以上、雇用保険の育児休業給付金と関連する育児支援制度について、目的から具体的な手続き・給付内容まで詳しく解説しました。**公的制度と会社の制度を正しく理解し、適切に活用することで、育児と仕事の両立は必ず実現できます。**不明な点があれば厚生労働省のリーフレットやハローワーク窓口、企業の人事担当者に相談し、安心して育児休業制度を活用してください。

